



Module

Problèmes Sociaux économiques

(Partie 1)

S3: Groupe A

Professeur Ait Soudane Jalila

Thème 1: Marché du travail

Introduction

A- L'analyse du marché du travail: structure, déséquilibre et comportement de la population active

1. L'offre de travail : une croissance exceptionnelle

1.1 Définitions

1.2 Le fonctionnement théorique du marché du travail

1.3 La population : état des lieux

1.4 Une offre de travail en croissance forte

1.5 La place de la femme dans la population active

1.6 L'exode rural et la perturbation du marché du travail urbain

2. La demande de travail et les limites de la création d'emploi

2.1 L'évolution de l'emploi

2.2 L'évolution du chômage

2.3 Le PAS et son impact sur l'économie et l'emploi

Thème 1: Marché du travail

B- Formation et emploi

1. L'inadaptation relative des systèmes d'éducation-formation à l'emploi
2. L'employabilité et les éléments déterminants de l'accès à l'emploi : capital humain ou capital social ?
3. L'approche par compétence

C- L'Etat et les transformations de l'action publique: des politiques de réformes en matière d'emploi

Thème 1: Marché du travail

Introduction

Le marché du travail = un lieu de rencontre entre une demande (les employeurs qui recherchent des compétences), et des personnes qui peuvent la satisfaire (les chercheurs d'emploi)

La structure du marché du travail est analysée selon deux visions :

1/Une analyse sectorielle: le marché du travail est composé d'une OT disponible sur le marché et d'une DT émanant des différents secteurs de production de biens et services

Thème 1: Marché du travail

Introduction

L'analyse sectorielle suppose:

- l'existence d'offres et de demandes de travail formées de façon indépendantes
- OT et la DT émanent d'agents économiques distincts, respectivement, la population active, les employeurs et l'Etat
- le salariat comme mode d'emploi dominant

Thème 1: Marché du travail

Introduction

2/L'analyse dualiste: la structure du marché du travail est abordée sous l'angle de l'articulation de deux secteurs : le secteur formel et le secteur informel

Depuis plus de 4 décennies, le fonctionnement du marché du travail urbain ne peut plus être étudié sans tenir compte du secteur informel.

On considère que le marché du travail englobe l'ensemble de la population active, dont il convient de tenir compte de la diversité des formes de production et des processus

Thème 1: Marché du travail

A- L'analyse du marché du travail: structure, déséquilibre et comportement de la population active

1. L'offre de travail : une croissance exceptionnelle

1.1 Définitions

1.2 Le fonctionnement théorique du marché du travail

1.3 La population : état des lieux

1.4 Une offre de travail en croissance forte

1.5 La place de la femme dans la population active

1.6 L'exode rural et la perturbation du marché du travail urbain

Thème 1: Marché du travail

A- L'analyse du marché du travail: structure, déséquilibre et comportement de la population active

1.1 Définition

Population active : Actifs occupés et chômeurs.

Population active occupée : les actifs qui travaillent.

Chômeurs : les sans emploi et à la recherche d'un emploi

Taux d'activité = indique la part des personnes actives dans la population totale. Il est calculé en rapportant l'effectif des actifs à celui de la population totale

Les inactifs : C'est la population qui n'a pas ou plus l'âge de travailler.

Les personnes en âge de travailler qui ont choisis de ne pas travailler (étudiants, femmes au foyer...) ou qui sont dans l'incapacité de travailler

Thème 1: Marché du travail

A- L'analyse du marché du travail: structure, déséquilibre et comportement de la population active

1.1 Définition

Chômage \neq inactivité

Emploi : travail rémunéré : exclut travail domestique ou autre (bénévolat)

3 catégories d'individus

Actifs : possèdent un emploi

Inactifs : sans emploi et pas à la recherche d'un emploi ; (ex: femme au foyer; retraité; étudiants, rentiers,...)

Chômeurs : sans emploi et à la recherche d'un emploi

Thème 1: Marché du travail

A- L'analyse du marché du travail: structure, déséquilibre et comportement de la population active

Les principales caractéristiques de la population active:

- *Concentration de l'activité sur les âges intermédiaires (25-49 ans)
- *L'allongement des études qui retarde l'entrée dans la vie active pour les 15-25 ans
- *Les systèmes de pré- retraite ont eu tendance à interrompre de façon précoce l'activité des plus de 50 ans
- *La progression tout au long des Trente Glorieuses de l'activité féminine

Thème 1: Marché du travail

A- L'analyse du marché du travail: structure, déséquilibre et comportement de la population active

Les principales caractéristiques de la population active:

Le fait d'appartenir à la population active relève d'une décision individuelle. En effet, chaque individu fait le choix de se présenter ou non sur le marché du travail. Plusieurs facteurs influencent ce choix :

- la politique familiale,
- la poursuite d'études,
- l'âge de la retraite,

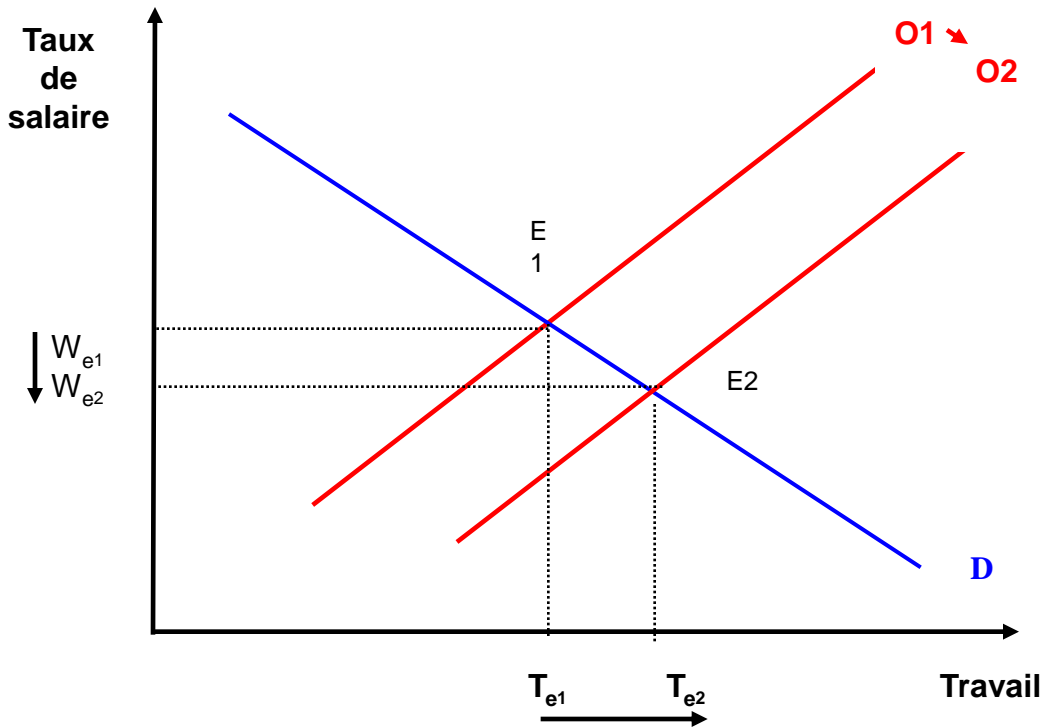
Thème 1: Marché du travail

A- L'analyse du marché du travail: structure, déséquilibre et comportement de la population active

1. L'offre de travail : une croissance exceptionnelle

1.2 Le fonctionnement théorique du marché du travail

Les conséquences d'une variation de l'offre de travail sur le taux de salaire d'équilibre



L'OT et la DT Sont fonction du prix du travail.

-Une hausse des salaires entraîne un accroissement de l'OT, c'est-à-dire de la population active; ce phénomène se traduit par un déplacement vers le haut le long de la courbe d'OT

-une diminution du salaire provoque un déplacement vers le bas le long de la courbe

Thème 1: Marché du travail

A- L'analyse du marché du travail: structure, déséquilibre et comportement de la population active

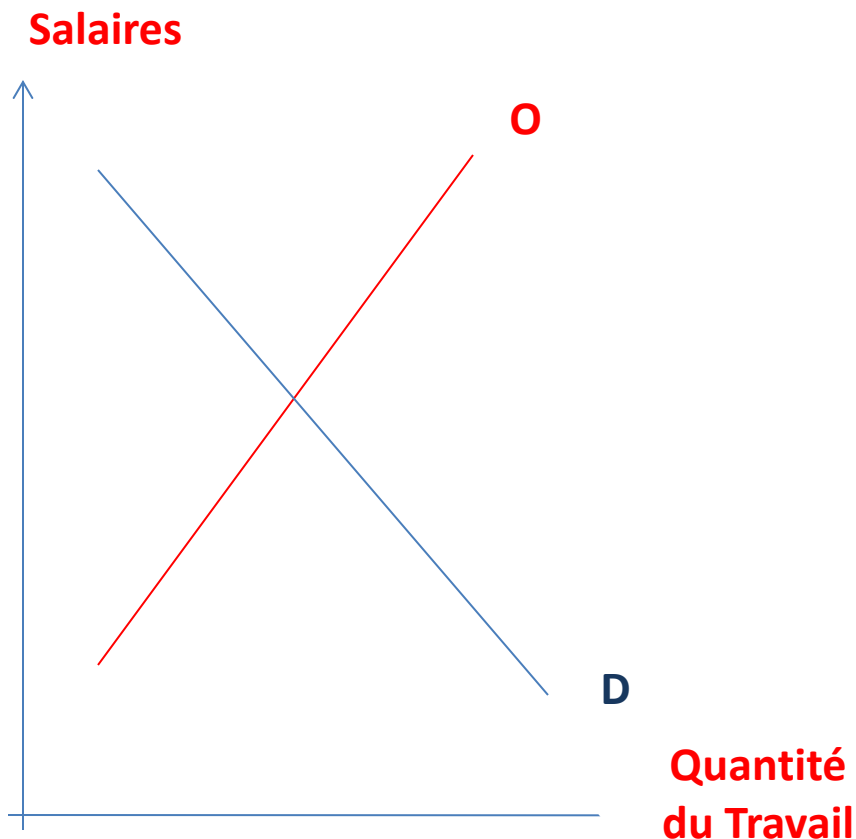
1. L'offre de travail : une croissance exceptionnelle

1.2 Le fonctionnement théorique du marché du travail

La DT évolue de manière inverse à la variation du salaire:

- une augmentation du salaire incite les entreprises à limiter leur emploi de travailleurs, donc provoque un déplacement vers le haut le long de la courbe de demande. les firmes économisent le facteur travail devenu plus coûteux, en lui substituant du capital.

- En cas de baisse du salaire, c'est le phénomène inverse qui se produit : les entreprises embauchent de nouveaux travailleurs car le coût du travail devient attractif. On aboutit à un déplacement vers le bas le long de la courbe de la demande de travail



Thème 1: Marché du travail

A- L'analyse du marché du travail: structure, déséquilibre et comportement de la population active

1. L'offre de travail : une croissance exceptionnelle

1.2 Le fonctionnement théorique du marché du travail

L'équilibre du marché du travail

Lorsque la demande et l'offre de travail sont égales, au point d'intersection des courbes sur le graphique, on dit que le marché du travail est équilibré (**situation de plein-emploi**)

Thème 1: Marché du travail

A- L'analyse du marché du travail: structure, déséquilibre et comportement de la population active

1. L'offre de travail : une croissance exceptionnelle

1.2 Le fonctionnement théorique du marché du travail

Dans la pratique

le retour à ces équilibres n'est pas évident, c'est pourquoi certains auteurs ont cherché à trouver quels facteurs expliquaient ces difficultés de retour à l'équilibre.

Les uns considèrent qu'il existe un ensemble de facteurs (institutionnels) qui créent des distorsions sur le marché du travail faisant apparaître un marché dual, et c'est l'appartenance à l'un ou l'autre segment qui détermine le niveau de salaire, il s'agit des institutionnalistes;

les autres prolongent l'analyse néoclassique de base pour justifier ces distorsions sur le marché du travail.

Les théories traditionnelles: L'analyse néo-classique

- Impossibilité du chômage car il y a une régulation par le salaire.
- Lorsque le chômage apparaît, il peut s'expliquer par :
 - les délais d'adaptation entre l'offre et la demande de travail (*chômage « frictionnel »*) ;
 - les rigidités du marché du travail : opposition ouvrière et syndicale à la baisse du salaire.

Thème 1: Marché du travail

A- L'analyse du marché du travail: structure, déséquilibre et comportement de la population active

1. L'offre de travail : une croissance exceptionnelle

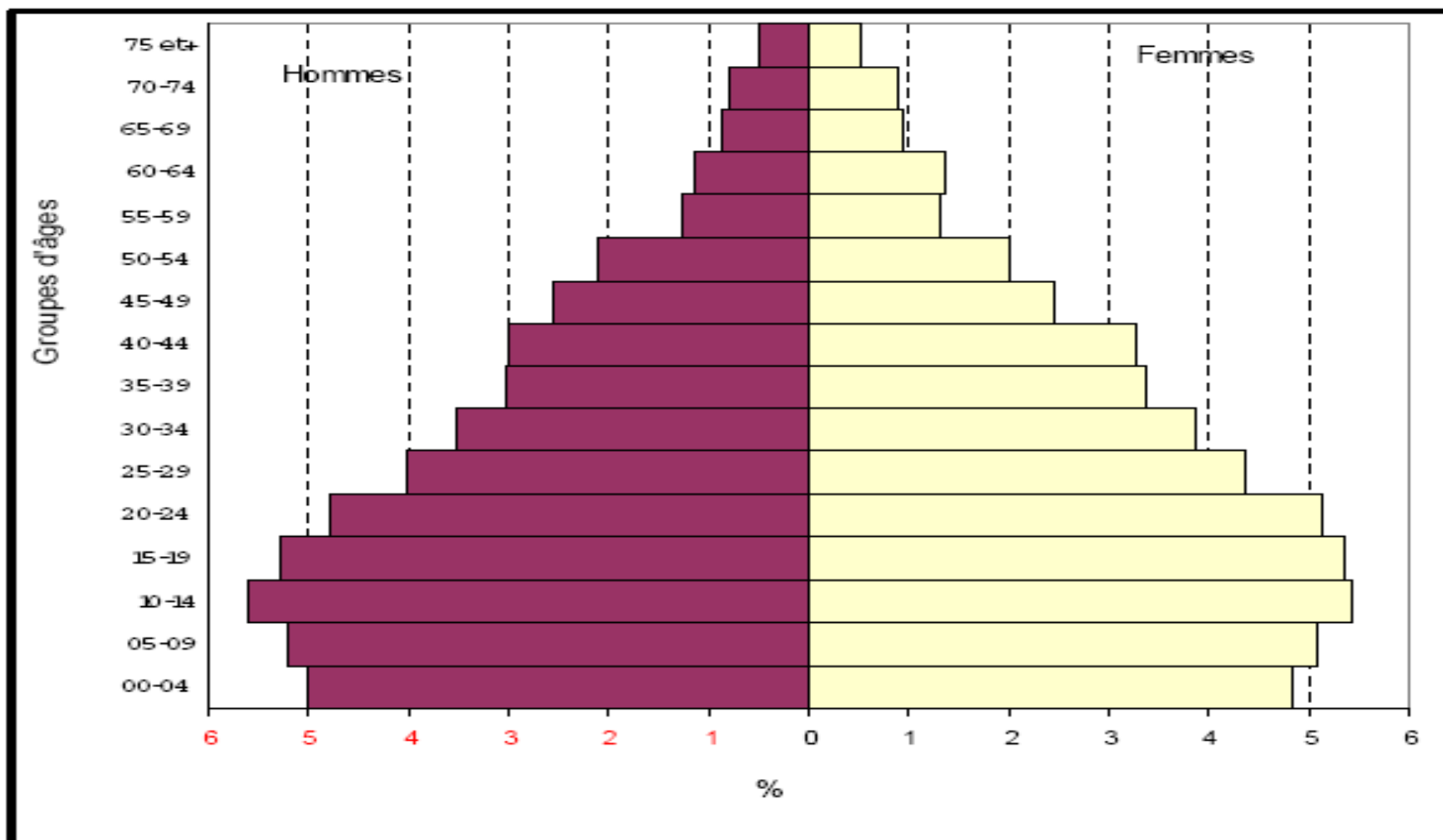
1.3 La population: état des lieux

Population du Maroc par (en milliers) par milieu de résidence

Années	Totale	Urbain	Rural
1960	11635	3395	8240
1965	13112	4195	8917
1970	14952	5171	9781
1980	19380	7968	11412
1990	24167	11757	12410
2000	28466	15439	13027
2010	31894	18446	13448
2014	33304	19869	13435
2020	35361	21943	13418

Années	Population totale		
	0 - 14 ans	15 - 59 ans	60 ans et +
1960	44,4	48,4	7,2
1971	45,9	47,0	7,1
1982	42,2	51,5	6,3
1994	37,0	55,9	7,1
2004	31,0	61,0	8,0
2010	27,4	64,2	8,4
2013	26,2	64,5	9,3
2014	25,9	64,5	9,6
2015	25,6	64,5	10,0
2020	24,2	63,9	11,8
2030	21,0	63,1	15,8
2050	17,2	58,4	24,5

Une population à forte proportion de jeunes



Thème 1: Marché du travail

A- L'analyse du marché du travail: structure, déséquilibre et comportement de la population active

1. L'offre de travail : une croissance exceptionnelle

1.4 Une offre de travail en croissance forte

- La croissance démographique et son impact sur L'OT
- La féminisation du marché du travail
- L'exode rural

Thème 1: Marché du travail

A- L'analyse du marché du travail: structure, déséquilibre et comportement de la population active

1. L'offre de travail : une croissance exceptionnelle

1.4 Une offre de travail en croissance forte

- La croissance démographique et son impact sur L'OT

la population marocaine a connu une forte augmentation ces dernières décennies.

De quelque 20 millions de personnes en 1982, elle est passée à 26 millions en 1994 et se situe aux environs de 33 millions en 2014

La croissance démographique et son impact sur L'OT

Les causes:

La 1ere phase de la transition démographique (les années 60-80)

- le progrès sanitaire et la baisse de la mortalité
- la fécondité tendait à augmenter sous le double effet d'une amélioration des conditions de la grossesse et de l'accouchement
- Durant les années 70, les femmes marocaines avaient en moyenne 7 enfants

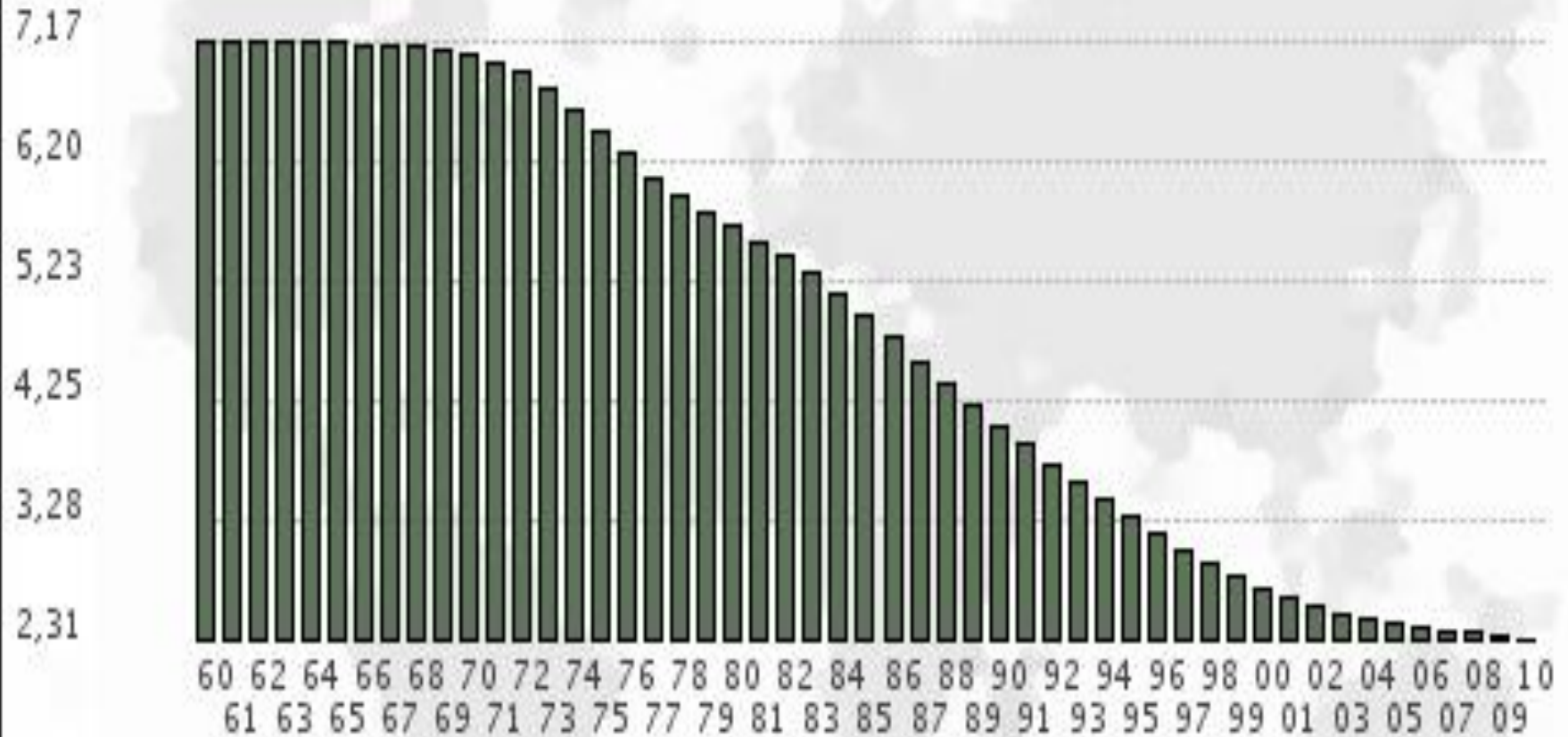
La seconde phase de la transition démographique (milieu des A 80)

- Maîtrise croissante de sa fécondité de 7 à 1,9 enfants par femme

L'évolution du taux global de fécondité au Maroc

Taux de fertilité (naissances par femme)

Maroc



La croissance démographique et son impact sur L'OT

Comment expliquez cette maîtrise de la croissance démographique?

-l'expansion de la scolarisation de la fille

-la révolution contraceptive (une femme sur 20 seulement utilisait la contraception à la fin des années 60, contre 59% en 1998)

-la place qu'occupe l'enfant dans les aspirations des couples et la charge qu'il représente dans une société de plus en plus urbaine et une économie de plus en plus complexe.

-L'élévation de l'âge du mariage (cf. tableau)

Age moyen au premier mariage selon le sexe et le milieu de résidence

		1962	1982	1994	2000	2004	2010
Urbain	Hommes	24,4	28,5	31,2	32,2	32.2	32.5
	Femmes	17,5	23,8	26,9	28,5	27.1	27.4
Rural	Hommes	23,8	25,6	28,3	29,9	29.5	30
	Femmes	17,2	20,8	24,2	25,7	25.5	25.6
Ensemble	Hommes	24	27,2	30	31,9	31.2	31.4
	Femmes	17,5	22,3	25,8	27,4	26.3	26.6

Malgré le ralentissement récent de la démographie, la croissance démographique reste toujours positive et l'inertie des classes d'âge passées continue de constituer une contrainte qui tend à devenir structurelle.

Les effets bénéfiques de ce renversement de tendance récent pour le marché du travail ne peuvent être espérés qu'à plus long terme.

Cette explosion démographique, qui s'accompagne d'une importante population jeune (une personne sur deux est âgée de moins de 20 ans), se traduit par une très forte progression de la population en âge de travailler, créant ainsi une forte pression sur l'emploi.

Dans ce sens, l'accroissement démographique devrait ralentir sensiblement, en se situant autour de +0,5% par an jusqu'en 2060, ce qui correspond à peu près à la moyenne actuelle des pays développés. Ces prévisions, incitent le Maroc à se tourner davantage vers la résolution de problèmes qualitatifs tels que l'amélioration des conditions de vie et l'ensemble des progrès qu'elle implique.

A- L'analyse du marché du travail: structure, déséquilibre et comportement de la population active

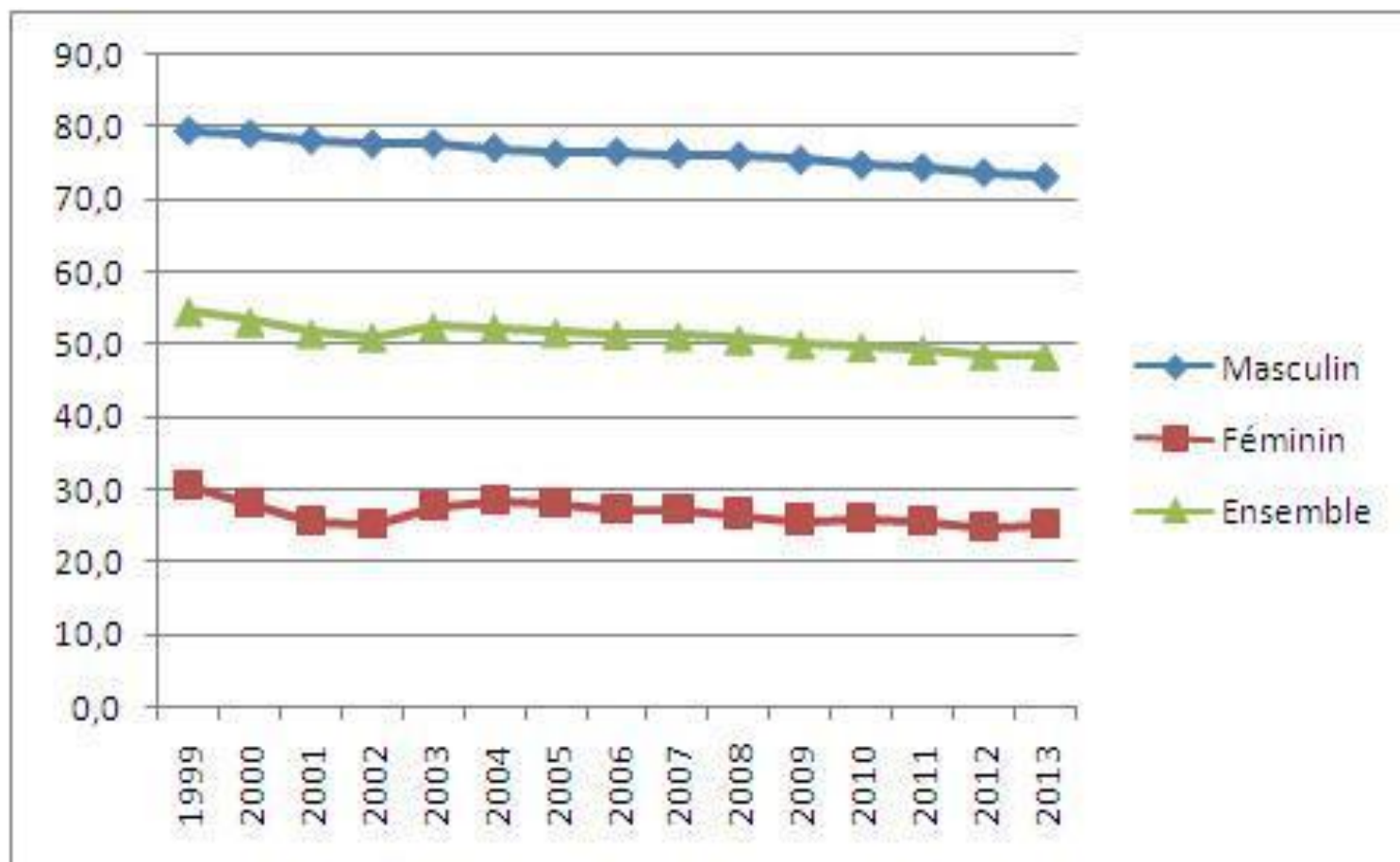
1. L'offre de travail : une croissance exceptionnelle

1.4 Une offre de travail en croissance forte

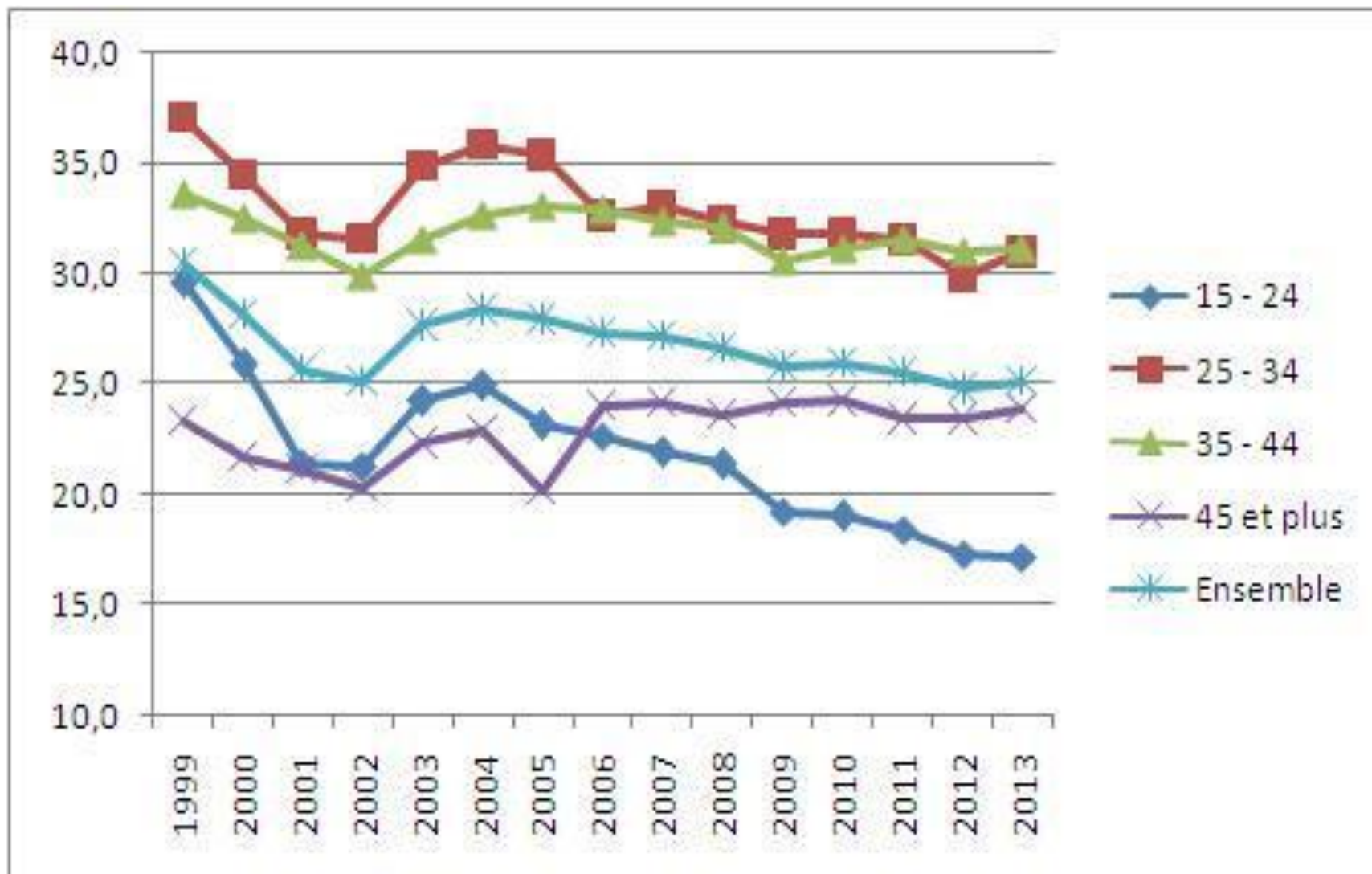
- La croissance démographique et son impact sur L'OT
- La féminisation du marché du travail
- L'exode rural

- La féminisation du marché du travail

Taux d'activité annuel selon le sexe



Taux d'activité annuel de la population féminine selon les tranches d'âge



- La féminisation du marché du travail

- La progression des femmes sur le marché du travail et dans des postes de décision
- Un meilleur niveau de scolarisation des femmes
- Une meilleure connaissance du développement de la carrière des femmes

- La féminisation du marché du travail

➤ Statut général de la Fonction publique

Article 1: consacre le droit de tout marocain d'accéder, dans des conditions d'égalité, aux emplois publics:

« sous réserve des dispositions qu'il prévoit ou résultant de statuts particuliers, aucune distinction n'est faite entre les deux sexes pour l'application du présent statut »

➤ Participation des femmes à la vie politique et publique:

- ✓ Une femme conseillère du Roi
- ✓ Femmes ministres
- ✓ Femmes gouverneurs
- ✓ Accès des femmes à toutes les fonctions
- ✓ Accès à l'école des cadres (Ministère de l'Intérieur)
- ✓ Augmentation du taux de représentation des femmes dans les communes à 12.4% - 2009
- ✓ Augmentation du taux de représentation des femmes au parlement à 16.5% en 2011

Les femmes dans les postes de responsabilité

- Taux de féminisation de l'administration marocaine:

1981	2001	2009
20.8%	31.5%	37.5%

- Taux de représentation des femmes dans les postes de responsabilité (chef de service, chef de division, directeur, secrétaire général) :

2001	2006	2009
10%	14%	15%

- Plus on monte dans la hiérarchie administrative, moins on trouve de femmes (2009):

Chef de service	Chef de division	Directeur	SG
80%	13.5%	3.8%	2.7%

- La féminisation du marché du travail

l'entrée massive de la femme sur le marché du travail et la croissance démographique des années 70 dont souffre encore le Maroc, le marché du travail ne peut que connaître des perturbations

Thème 1: Marché du travail

A- L'analyse du marché du travail: structure, déséquilibre et comportement de la population active

1. L'offre de travail : une croissance exceptionnelle

1.4 Une offre de travail en croissance forte

- La croissance démographique et son impact sur L'OT
- La féminisation du marché du travail
- L'exode rural

Thème 1: Marché du travail

- L'exode rural

Année	Taux d'urbanisation
1960	29,2
1970	34,6
1980	41,1
1983	43,4
1984	44,1
1985	44,9
1986	45,7
1987	46,4
1988	47,2
1989	47,9
1990	48,6
1991	49,4
1992	50,0
1993	50,7
2000	54,2
2010	57,8
2011	58,3
2012	58,8
2013	59,2
2014	59,6
2015	60,0
2050	68,5

Thème 1: Marché du travail

- L'exode rural

- la population urbaine est passée de 30% en 1960 à 59% en 2012
- émigration rurale massive entre 1981-85: années de sécheresses



un chômage urbain croissant (9,8% en 1980 et 18,3% en 1984)

Thème 1: Marché du travail

les principaux facteurs de l'accélération de la mobilité rurale- ville :

- Le déséquilibre entre l'évolution économique et l'évolution démographique dans les campagnes
- La croissance démographique,
- les inégalités sociales dans les campagnes
- le caractère très inégalitaire de la répartition des terres au Maroc,
- l'étroitesse du marché de travail rural
- l'attraction des villes

Thème 1: Marché du travail

2. La demande de travail et les limites de la création d'emploi

2.1 L'évolution de l'emploi

2.2 Le PAS et son impact sur l'économie et l'emploi

2.3 L'évolution du chômage

Thème 1: Marché du travail

2. La demande de travail et les limites de la création d'emploi

2.1 L'évolution de l'emploi

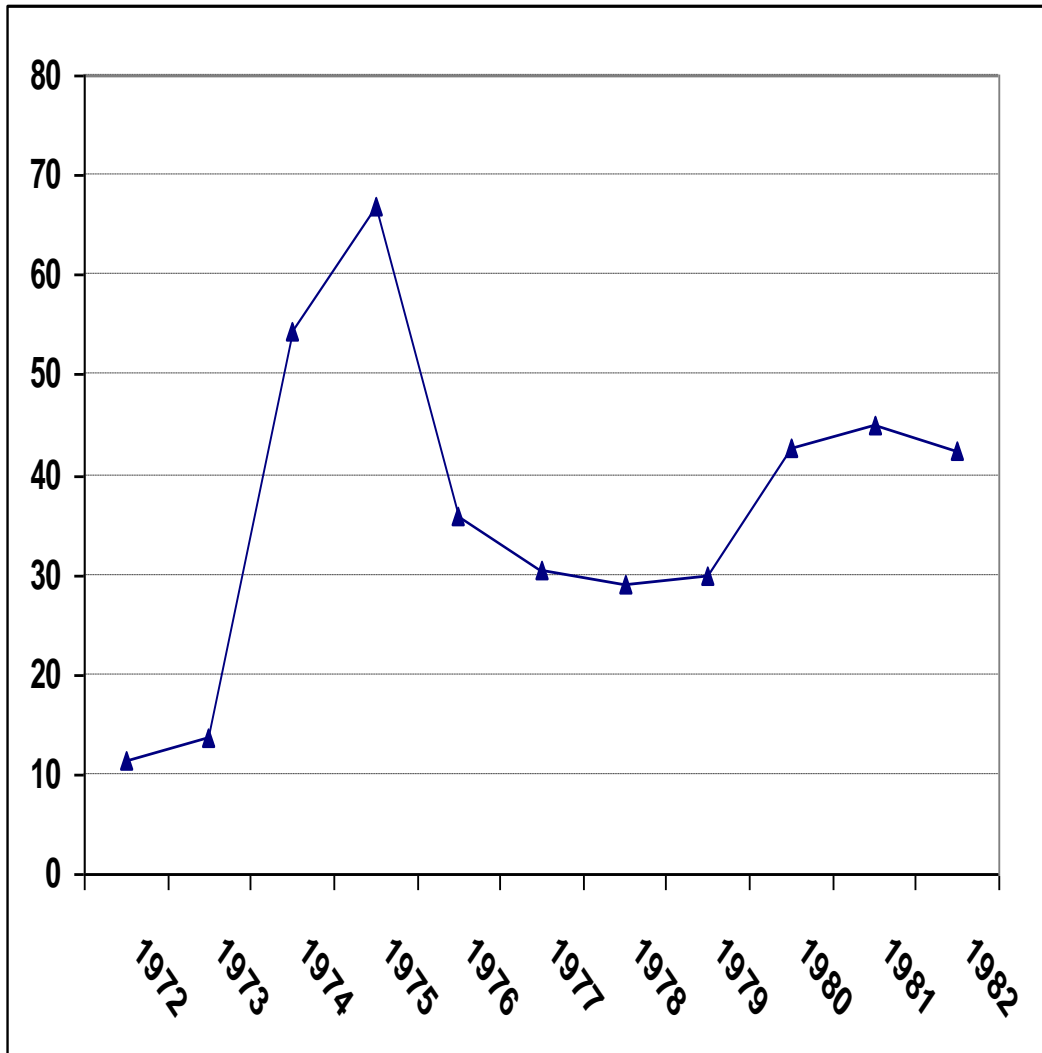
Durant les décennies 1960 et 1970: le secteur public a été le principal régulateur de l'emploi

A partir des années 80: problème de l'emploi
effets de la conjoncture difficile que le pays a traversé
(chocs pétroliers, sécheresses, dette, fluctuations des taux d'intérêts et du cours du dollar, etc.).



PAS

Evolution du prix des phosphates exportés (en \$ par tonne)



Un ambitieux programme d'investissement en infrastructures économiques et sociales est alors lancé:

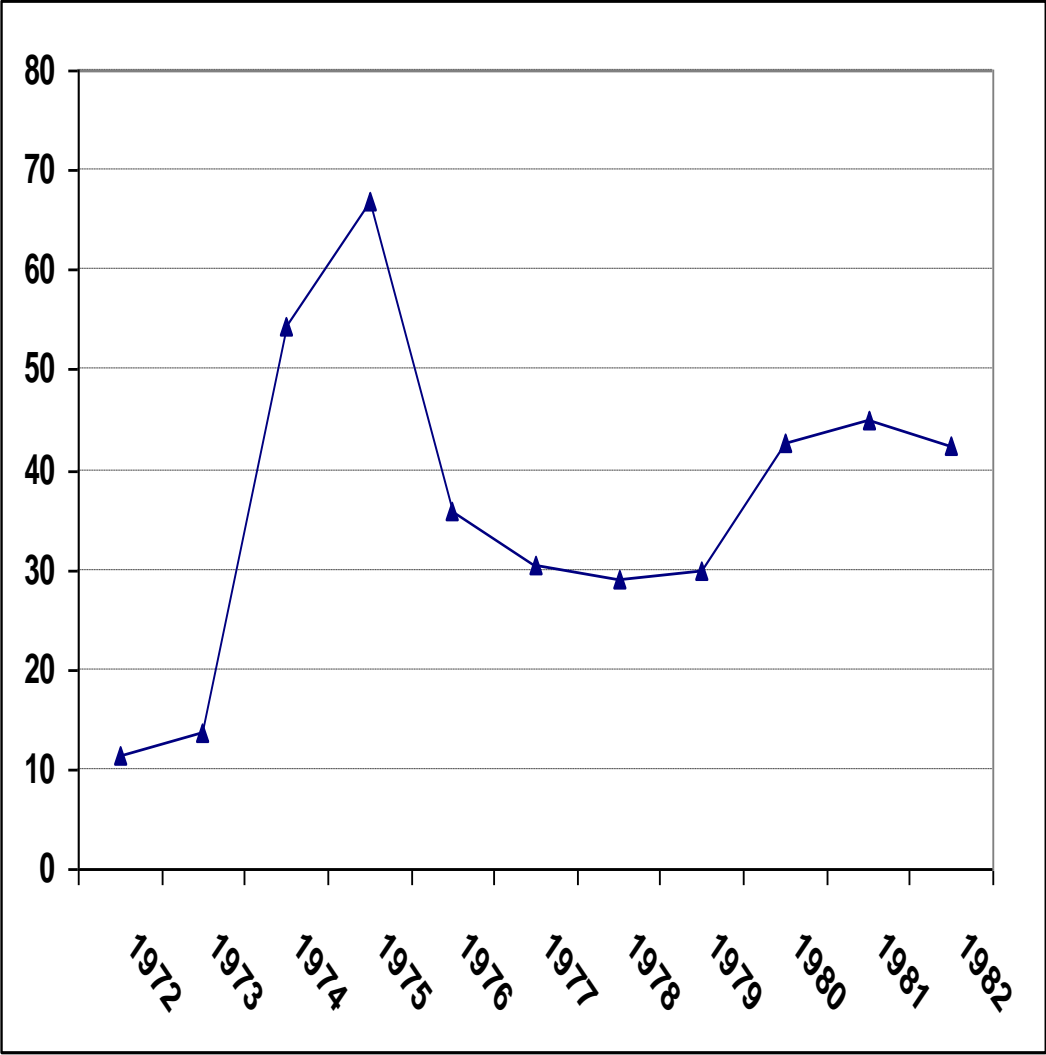
- ❖ L'investissement public passe de 4,7% à 20,7% du P.I.B
- ❖ Les salaires des fonctionnaires augmentent de 26%
- ❖ La production alimentaire est subventionnée



•C'est une politique coûteuse et non directement productive

•Les investissements ont des effets induits à très long terme

Evolution du prix des phosphates exportés (en \$ par tonne)



A la fin de 1975, Les prix du phosphate ont baissé de 16% à 3,6% en 1977

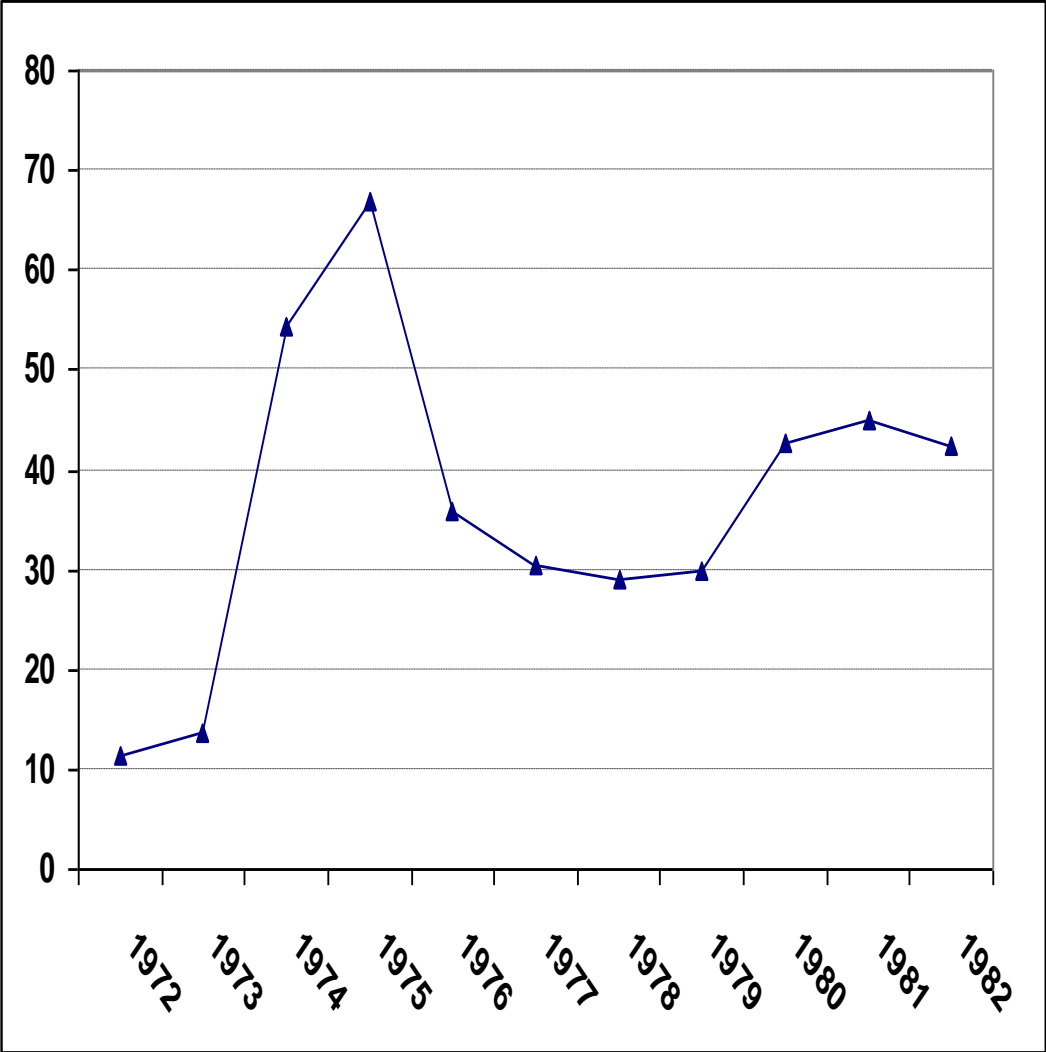


le programme d'investissement a été poursuivi en recourant de façon croissante à l'emprunt extérieur.



Le déficit du budget général est passé de 3,9% du P.I.B en 1974 à 18,1% du P.I.B en 1976

Evolution du prix des phosphates exportés (en \$ par tonne)



les importations sont passés de 18,9% du P.I.B en 1973 à 29% en 1977

les exportations diminuent de 1,4 points entre 1973 et 1977.

les prix des produits pétroliers n'ont cessé d'augmenter alourdissant ainsi la facture énergétique qui représente près de 15% des importations.

les coûts de défense nationale entraînés par la guerre du Sahara marocaine, vont accroître le déséquilibre extérieur.

A partir de 1976, face à l'ampleur des besoins de financement, le gouvernement a massivement fait appel aux marchés internationaux des capitaux

Dés 1978, le Maroc va tenter de prendre des mesures de stabilisation, mais les problèmes d'endettement extérieur vont s'aggraver et conclure le pays à engager deux programmes de stabilisation pour trois ans, en 1978 et en 1980, sous le contrôle du FMI. Il s'agit d'un petit nombre de mesures restrictives visant à réduire les dépenses et accroître les recettes.

Ces programmes seront cependant vite abandonnés car les autorités marocaines ne pourront respecter leurs engagements à cause du marasme de l'activité économique et les tensions sociales induites principalement par les retombées économiques de la sécheresse, la lourdeur de la facture énergétique et la baisse du pouvoir d'achat.

Entre 1981-1983, cette politique expansionniste est poursuivie grâce aux capitaux externes. L'obtention aisée de financements à des conditions avantageuses n'a pas poussé le pays, dont la vulnérabilité au moindre choc macroéconomique est élevée, à s'adapter au changement de conjoncture. Aussi, la montée des taux d'intérêt réels, rendra problématique le paiement du service de la dette dès les premiers mois de l'année 1983.

Cette situation a conduit **en mars 1983** le Maroc à suspendre l'importation de nombreux produits, car ses réserves de change étaient presque épuisées.

L'encours total de la dette extérieure s'élève alors à 84,2% du P.I.B (soit 290% des exportations) contre 19,6% en 1975 et le déficit budgétaire atteint 12,3% du P.I.B en 1982 .

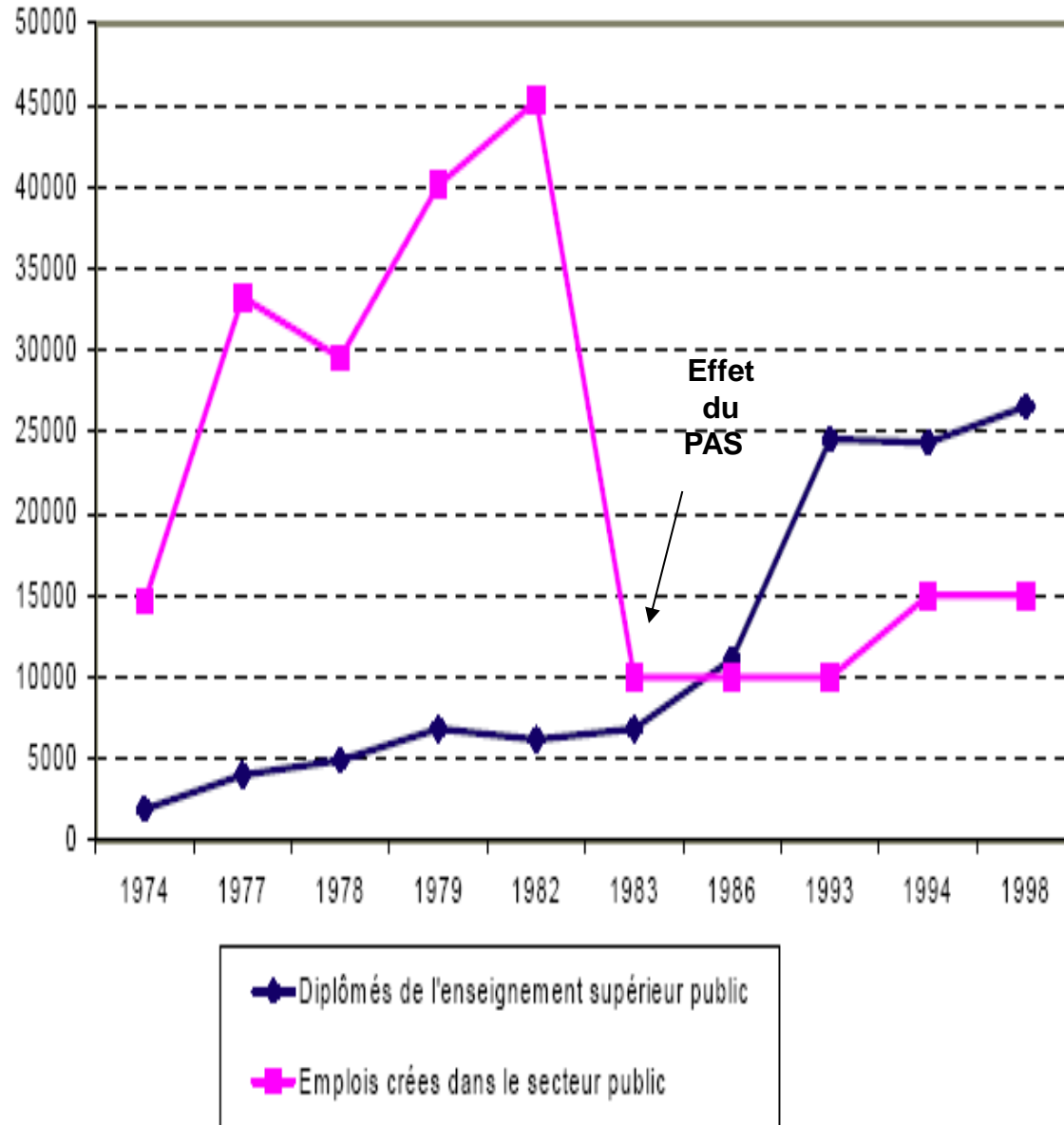
Compte tenu de la sévérité des déséquilibres, le rééchelonnement de la dette apparaît indispensable. Le Maroc s'adresse alors à la banque mondiale et au FMI afin de l'obtenir sous condition de mise en place d'un programme de stabilisation et d'ajustement structurel.

Thème 1: Marché du travail

2.3 Les mesures du PAS

- ❖ Réduction des dépenses publiques, des subventions aux biens de consommation,
- ❖ Réforme de la fiscalité par création ou extension de certaines taxes (TVA, IGR),
- ❖ Le gel des recrutements
- ❖ La privatisation

Evolution des effectifs universitaires et des débouchés professionnels dans le secteur public



En 1983, seulement 10 000 emplois ont été créés dans le secteur public contre 45 267 en 1982. Et depuis 1983, ce chiffre se situe entre 10 et 15 000 emplois

Thème 1: Marché du travail

2. La demande de travail et les limites de la création d'emploi

Durant les décennies 1960 et 1970: le secteur public a été le principal régulateur de l'emploi

A partir des années 80: problème de l'emploi

83-93: La mise en place du PAS

Les années 2000

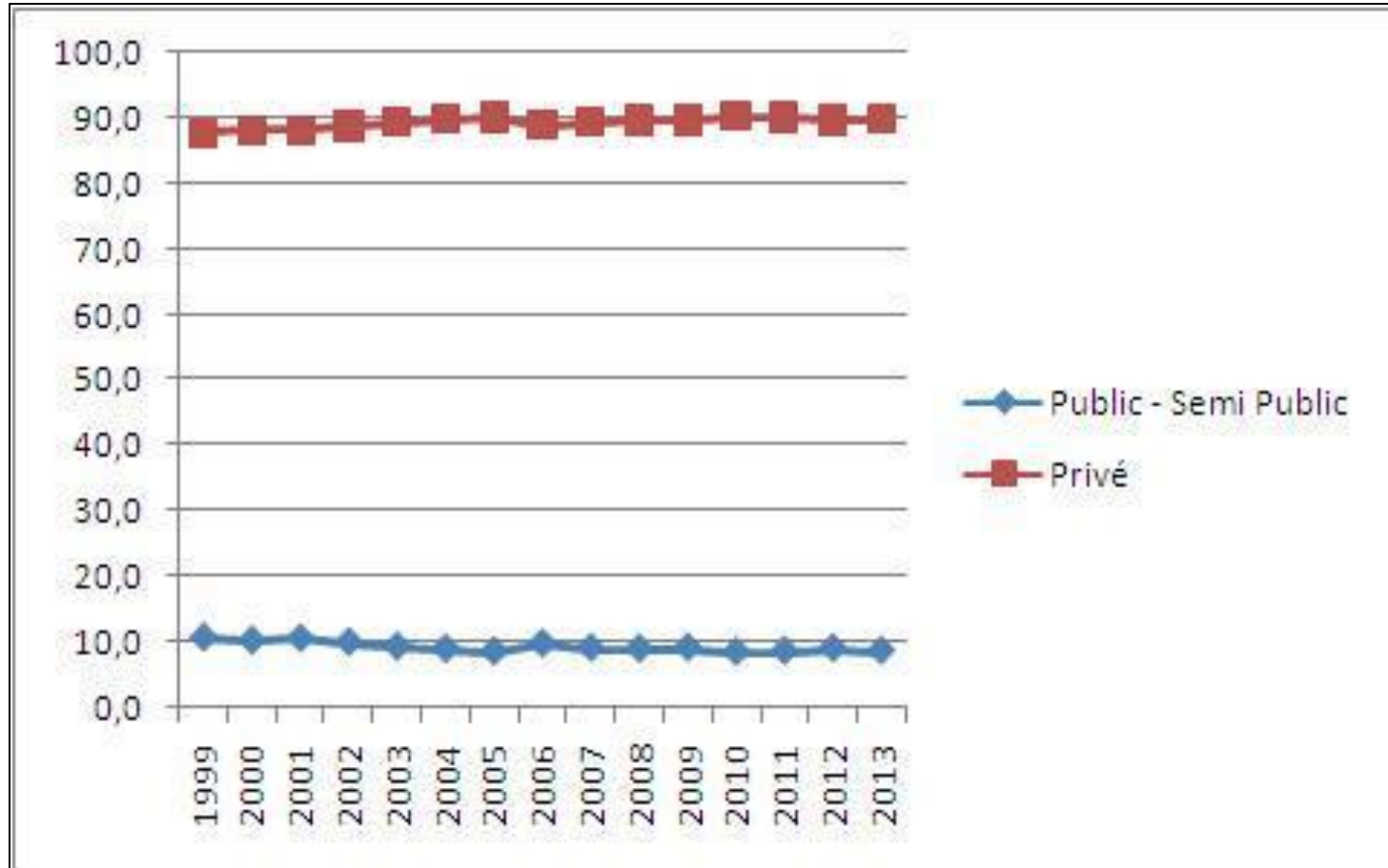
Thème 1: Marché du travail

2. La demande de travail et les limites de la création d'emploi

2.1 L'évolution de l'emploi

Secteurs d'emplois	1999	2000	2001	2000	2006	2011
Secteur public	869 055 21%	844 856 20%	885 240 20%	869 402 19%	880 708 19%	15.5%
Secteur privé	3 160 854 76%	3 270 273 77%	3 400 548 77%	3 605 301 79%	3 751 837 79%	82.5%
Autres secteurs	139 937 3%	137 116 3%	132 815 3%	106 983 2%	107 621 2%	2%
Non déclarés	4 610 0,1	2 539 0,01%	479 0,01%	1 036 0,02%	355 0.02%	0.02%
Total	4 174 456 100%	4 254 784 100%	4 419 082 100%	4 582 722 100%	4 740 521 100%	100%

Emploi par secteur d'activité au niveau National : annuel



Thème 1: Marché du travail

2. La demande de travail et les limites de la création d'emploi

2.3 L'évolution du chômage

Mesure du chômage

La méthode de mesure du chômage la plus utilisée a été développée aux États-Unis dans les années 1930 ; elle est utilisée par de nombreux autres pays selon les recommandations de l'OIT

À partir d'une enquête mensuelle menée sur un échantillon représentatif de la population active, des informations sont obtenues à propos de l'activité de chaque personne en âge de travailler. Est chômeur, au sens de cette organisation, toute personne âgée de plus de 15 ans, sans travail, immédiatement disponible pour occuper un emploi, qui recherche activement du travail, c'est-à-dire qui a effectué au moins un acte positif de recherche.

Typologie et forme du chômage

Les économistes établissent des typologies quant aux formes du chômage en fonction de ses manifestations et de ses caractéristiques

Le chômage frictionnel

Il correspond au temps nécessaire qui sépare la cessation volontaire d'une activité et la reprise d'une autre activité professionnelle. Ce type de chômage résiduel est en réalité un chômage de plein emploi. Il ne concerne que l'hypothèse, aujourd'hui rare, du salarié qui quitte un poste pour un autre poste qu'il sait prochainement disponible.

Le chômage saisonnier

Il concerne, l'ensemble des activités qui se déroulent selon un cycle qui n'est pas constant dans le temps. Ce type de chômage concerne par exemple les activités liées au tourisme, ou encore certaines activités agricoles.

Le chômage conjoncturel

Le chômage conjoncturel est celui qui résulte d'un ralentissement, plus ou moins durable, de l'activité économique. Lorsque le cycle économique connaît un ralentissement, celui-ci peut causer de chômage.

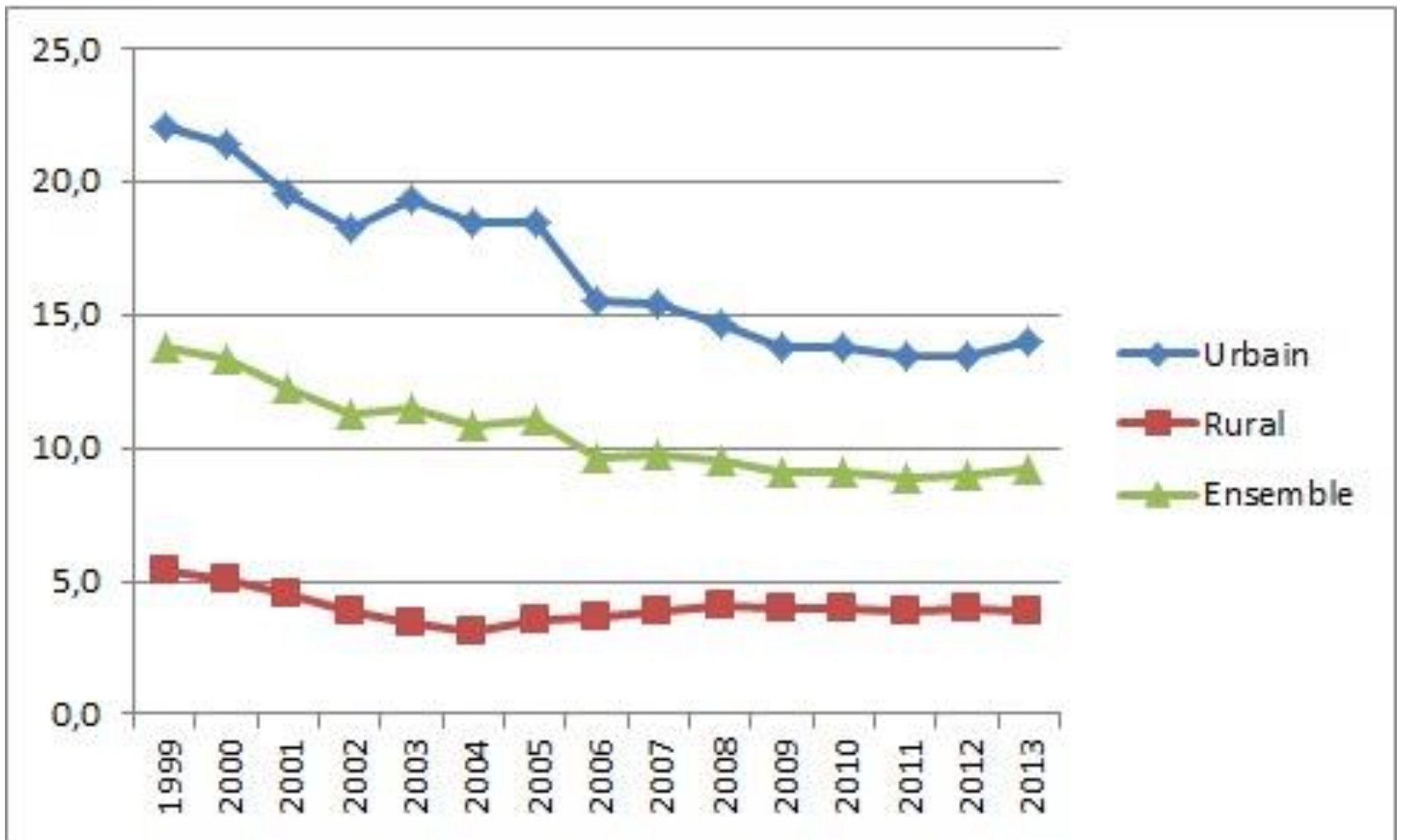
Exemple: lorsque le volume de production excède la demande des consommateurs. L'entreprise qui ne peut plus écouler ses produits peut être contrainte de licencier faute de débouchés. Si cette situation frappe non pas une seule entreprise mais un ou plusieurs secteurs d'activité, le volume de chômage peut être important

Le chômage structurel

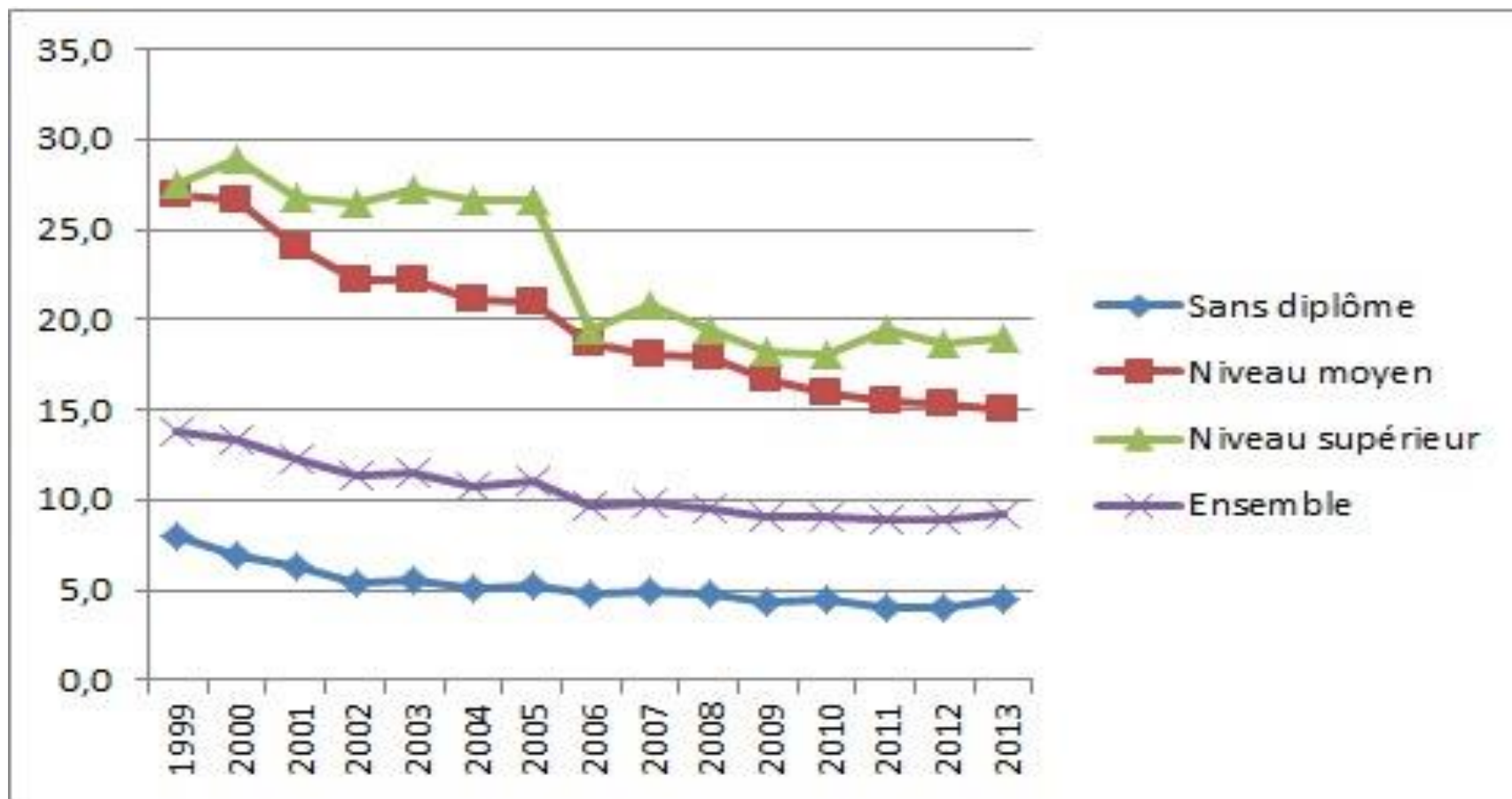
Il provient, pour sa part, d'un déséquilibre durable du fonctionnement du marché de travail, qui excède les difficultés conjoncturelles, par nature temporaires. Ce type de chômage caractérise la situation d'un grand nombre de pays industrialisés depuis le début des années 1980

Le chômage au Maroc

L'évolution du taux de chômage par milieu



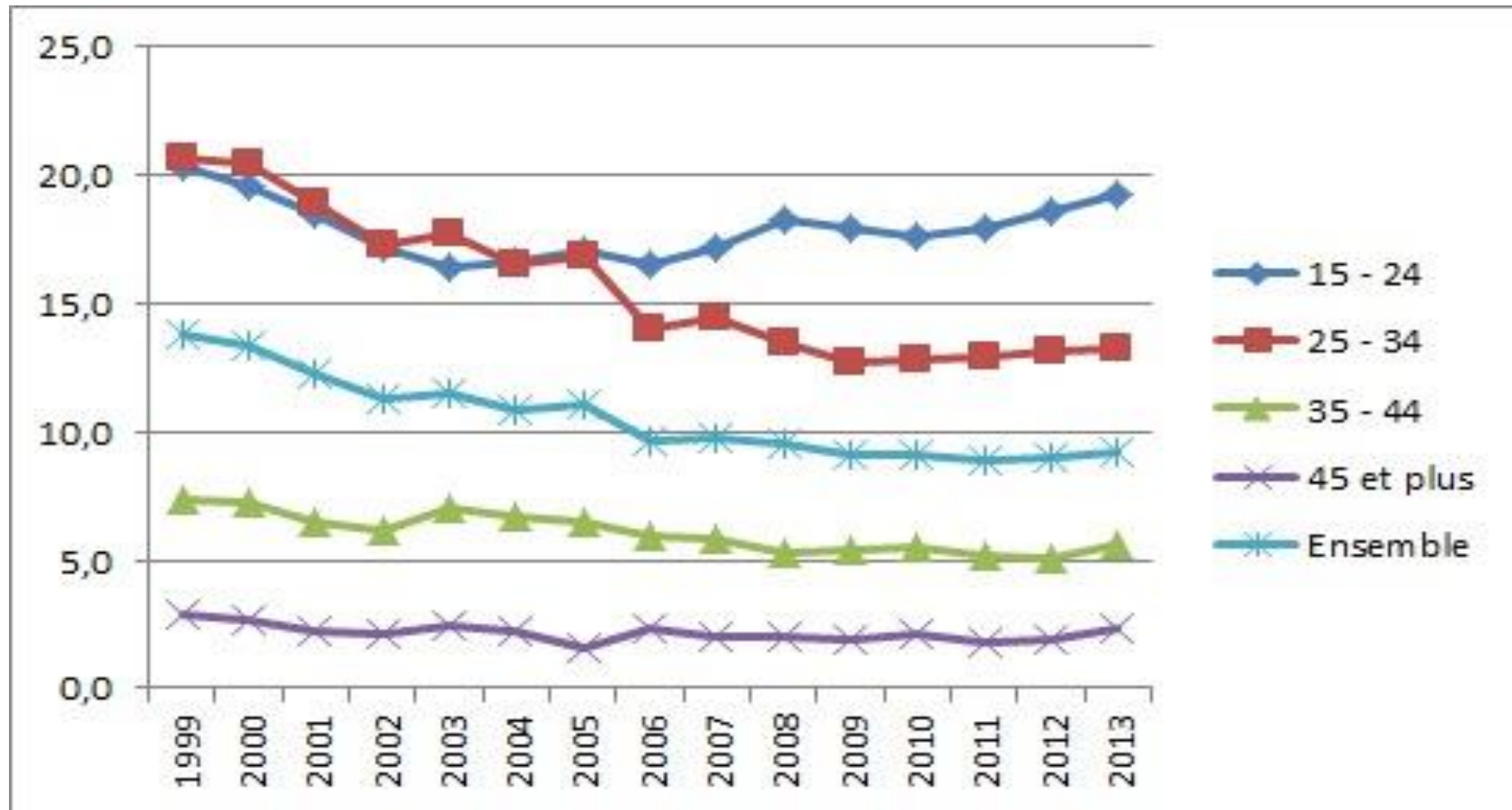
Taux de chômage national (annuel) selon le diplôme



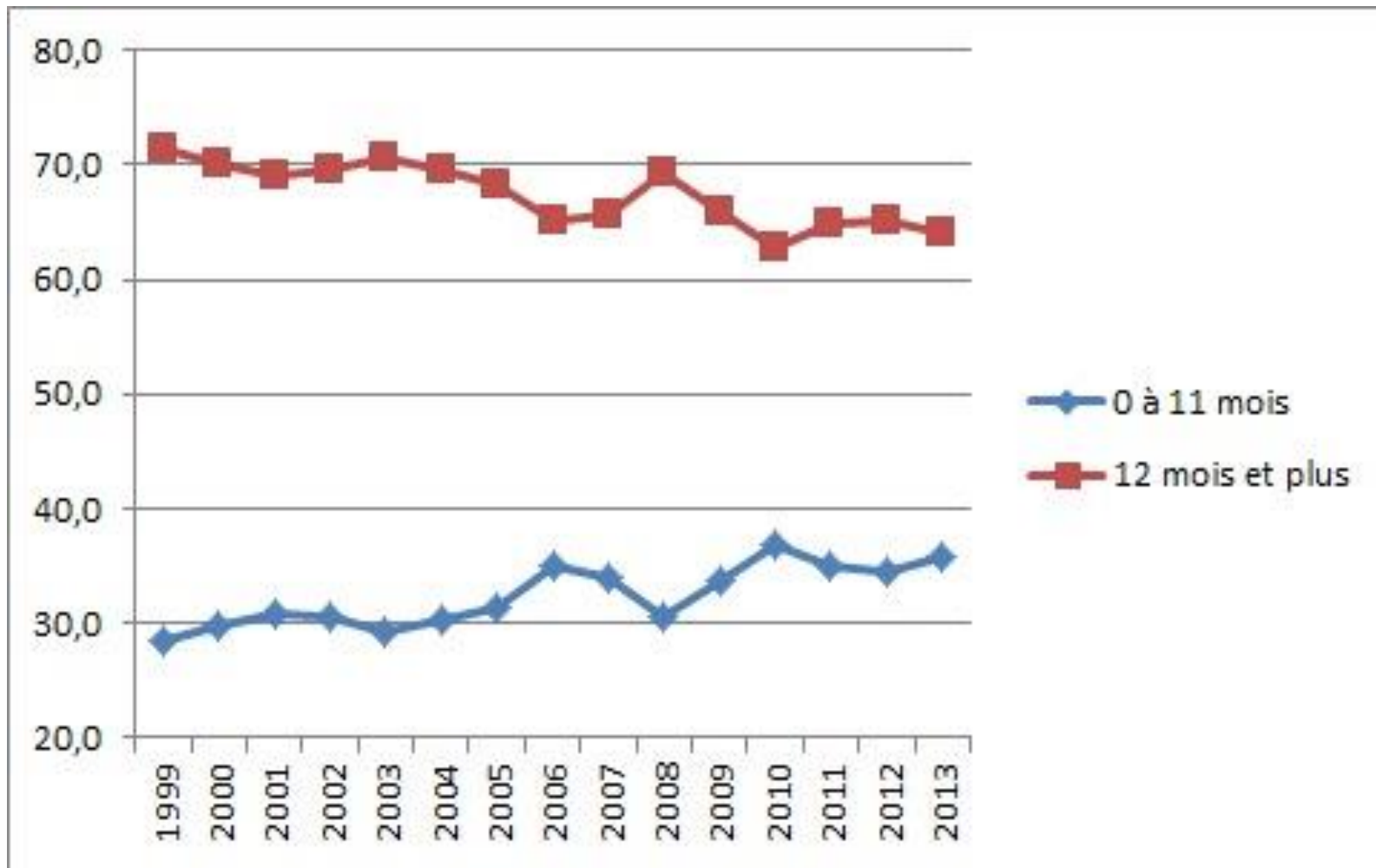
(1) **Niveau moyen** : Certificat de l'enseignement fondamental, diplômes de qualification ou de spécialisation professionnelle

(2) **Niveau supérieur** : Baccalauréat, diplômes de cadre moyen et diplômes de formation supérieure (facultés, grandes écoles et instituts).

Taux de chômage annuel national selon les tranches d'âge



Durée de Chômage national (annuelle)



Les causes du chômage

Les principales causes du chômage sont connues:

Le coût du travail industriel est trop élevé en grande partie à cause des charges qui pèsent sur les entreprises.

Une partie de la population n'a aucune qualification ou une qualification qui ne correspond pas à la demande

l'inadéquation entre l'offre et la demande d'emploi

les politiques d'employabilité des entreprises marocaines

Dans certains pays , il est presque préférable de percevoir des indemnités de chômage plutôt que de reprendre un travail

Thème 1: Marché du travail

2. La demande de travail et les limites de la création d'emploi

B- Formation et emploi

1. L'inadaptation relative des systèmes d'éducation- formation à l'emploi
2. L'employabilité et les éléments déterminants de l'accès à l'emploi: capital humain ou capital social ?
3. L'approche par compétence

Thème 1: Marché du travail

1 L'inadaptation relative des systèmes d'éducation/formation à l'emploi

Théorie du capital humain (Gary Becker, 1964)

- l'investissement dans la personne humaine
- la formation est un investissement

Thème 1: Marché du travail

1 L'inadaptation relative des systèmes d'éducation/formation à l'emploi

L'analyse du chômage des jeunes au Maroc révèle que cette situation n'est qu'une des manifestations de l'inadéquation entre formation et emploi des jeunes, et des déséquilibres sur le marché du travail.

Elle révèle également la tension croissante qu'on observe sur le marché du travail en lien avec l'accroissement de la population, l'accélération de l'urbanisation et surtout un niveau de plus en plus élevé de l'instruction des jeunes, dans un environnement professionnel en crise.

Thème 1: Marché du travail

1 L'inadaptation relative des systèmes d'éducation- formation à l'emploi

De nouveaux éléments interviennent qui complexifient la relation éducation-croissance- emploi. On note un élargissement du domaine de l'économie de la connaissance.

l'accumulation des connaissances ne résulte plus seulement du système éducatif.

Thème 1: Marché du travail

2. L'employabilité et les éléments déterminants de l'accès à l'emploi : capital humain ou capital social ?

Capital humain:

Le « capital humain » se définit comme l'ensemble des capacités productives qu'un individu acquiert par accumulation de connaissances générales ou spécifiques, et de savoir-faire. C'est une théorie inventé par Gary Becker en 1964.

Thème 1: Marché du travail

Capital humain:

Il y a constitution de capital humain toutes les fois qu'un homme acquiert des connaissances ou un savoir-faire qui améliorent son efficacité productive.

Le capital humain s'acquiert de deux façons :

- soit par l'expérience,
- soit par la formation.

Il existe 2 types de formations:

- Général (système scolaire)
- Spécifique (au sein de l'entreprise).

Thème 1: Marché du travail

2 L'employabilité et les éléments déterminants de l'accès à l'emploi : capital humain ou capital social ?

Capital social

Différentes définitions de la notion de capital social sont proposées selon les questions et les échelles et on note un foisonnement d'analyses qui se réfèrent soit à Bourdieu [1979], à Coleman [1988] ou à Putnam [1993] selon qu'il s'agit de considérer la question de la construction de réseaux sociaux en termes d'investissement social générant une utilité

Thème 1: Marché du travail

Capital social:

Le réseau social est défini de manière traditionnelle, comme l'ensemble des liens sociaux connectant des individus entre eux et par lesquels circulent de l'information privée [Granovetter, 1973].

Les analyses relatives au capital social ont permis de montrer des effets différenciés en fonction de la structure des réseaux. La Banque Mondiale, à partir des analyses de Woolcock [2001], a proposé une typologie de référence distinguant 3 notions :

"bonding" qui rend compte des liens de forte proximité, à la fois forts et pouvant constituer un ensemble de règles ou de normes contraignantes, issus d'une histoire ou de l'appartenance à un groupe (ethnique par exemple) qui n'est aucunement choisie.

"bridging" dans le cas de liens avec des classes supérieures ou des personnes dominantes dont on retire des profits.

"linking" pour des liens partagées entre personnes qui ont des centres d'intérêt communs et/ou des conditions semblables.

Granovetter [1973] parle de **liens faibles** par opposition aux **liens forts**

Granovetter montrait que les liens faibles servaient davantage que les liens forts à obtenir de l'information sur des emplois.

	capital humain fort	capital humain faible
capital social fort	<p>Importants atouts pour l'accès à l'emploi qui sont fonction de :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ la densité des liens (liens forts et liens faibles) [Granovetter, 1973] ; ▪ l'ouverture ou de "fermeture" des réseaux [Coleman, 1990] ▪ les compétences de l'individu ; les diplômes obtenus <p style="text-align: center;">(1)</p>	<p>L'accès à l'emploi dépend de :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ l'importance des réseaux et de leur intensité (liens forts et liens faibles) [Granovetter, 1973] ; ▪ la nature des liens "<i>bonding</i>", "<i>bridging</i>" ou "<i>linking</i>" [Banque mondiale, 2000 ; Charmes, 2003b]. <p style="text-align: center;">(2)</p>
capital social faible	<p>L'accès à l'emploi dépend de :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ la qualité du diplôme ; ▪ l'expérience professionnelle telle que les stages [Lecoutre et al., 1998] ; ▪ la nature des connaissances [Foray, 2000] ; ▪ les compétences de l'individu <p style="text-align: center;">(3)</p>	<p>Importantes contraintes pour l'accès à l'emploi, conduisant à :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ créer une activité indépendante en mobilisant les ressources nécessaire (moyens propre, tontines, emprunts, microcrédit) ; ▪ accepter les emplois les plus vulnérables; ▪ Immigrer (officiellement ou clandestinement); ▪ rester au chômage. <p style="text-align: center;">(4)</p>

Synthèse des études menées au Maroc concernant les modes d'accès à l'emploi pour les jeunes diplômés

Date de l'étude	1990	1992 et 1996	2002
Nombre d'enquêtés	300	4000	400
Etablissement d'origine	Université Sidi Mohammed Ben Abdellah de Fès	Universités de Rabat et de Fès	Faculté Hassan II Ain Chock de Casablanca
Poids des réseaux familiaux dans la recherche d'emploi	20% des étudiants	17% des étudiants (et 15% ont utilisé les réseaux de l'établissement)	Résultats différents selon les réputations des formations
Source	Abdoud, 1994	Montmarquette, Mourji et Garni, 1996	Lenoir, 2003

Thème 1: Marché du travail

3. L'Approche Par Compétence (APC)

Dans les années 80 et avant son apparition dans le domaine scolaire, l'APC était adoptée dans les formations professionnelles visant à perfectionner les compétences de personnels et améliorer leur productivité.

C'est une méthodologie ciblée dans la mesure où elle fixe un référentiel de compétences à atteindre vers la fin de la formation dans un poste de travail bien déterminé

Thème 1: Marché du travail

3. L'Approche Par Compétence

Cette approche est tout à fait cohérente avec l'objectif de l'enseignement supérieur qui a bien pour mission d'apporter aux étudiants les compétences requises pour aborder avec succès le monde professionnel.

Thème 1: Marché du travail

3. L'Approche Par Compétence

Les enseignements dispensés dans les établissements de formation, quelles que soient leurs formes pédagogiques (cours, ateliers, études de cas, projets, travaux pratiques, stages...), sont le plus souvent conçus, mis en œuvre et évalués en fonction d'objectifs.

L'APC consiste à définir ces objectifs en fonction des compétences souhaitées à la sortie de l'école ou à des échéances-clés de la carrière du futur diplômé, de se donner les moyens de les mesurer et de faire évoluer le système éducatif dans le sens de l'amélioration des résultats constatés.

Thème 1: Marché du travail

3. L'Approche Par Compétence

L'APC constitue un défi puisqu'elle implique des changements majeurs dans la façon de planifier la formation, de la gérer, de la dispenser et de l'évaluer.

Jusqu'à présent, l'APC a été implantée dans plusieurs établissements de formation.

Thème 1: Marché du travail

3. L'Approche Par Compétence

Une opération structurante a été engagée en 2004 pour élaborer selon l'APC les outils sectoriels de gestion du marché de l'emploi et de la formation: les **Répertoires Emplois-Métiers (REM)** et les **Référentiels Emplois-Compétences (REC)**.

Ces outils permettent:

- aux entreprises de mieux identifier leurs besoins en compétences;
- au secteur de la formation de développer des programmes se rapprochant au mieux de la demande des entreprises ;
- aux opérateurs d'intermédiation de disposer d'instruments de rapprochement entre l'offre et la demande d'emploi et d'orientation des demandeurs de formation et d'emploi.

Thème 1: Marché du travail

3. L'Approche Par Compétence

Trois secteurs prioritaires viennent d'être dotés de REM (**Répertoires Emplois-Métiers**) et de REC (**Référentiels Emplois-Compétences**): le tourisme/hôtellerie, le textile/habillement et les TIC.

Le défi pour le Maroc est de doter à moyen terme tous les secteurs économiques de REM et de REC d'assurer leur mise à jour pour tenir compte des mutations que connaît le marché du travail

3. L'Approche Par Compétence

Exemples:

1 La création en 1996 d'une Ecole Supérieure des Industries du Textile et de l'Habillement (ESITH) en partenariat avec la fédération Professionnelle.

Cette école publique qui a adopté le système LMD est gérée par une société privée créée avec les professionnels du secteur qui emploie 200.000 salariés.

Depuis sa création en 1996, l'ESITH a formé environ 1.600 cadres avec un taux d'insertion avoisinant les 100% et un coût de formation beaucoup moins cher que les coûts enregistrés dans le secteur public

3. L'Approche Par Compétence

Exemples:

2 Le centre de formation aux métiers de l'automobile de Tanger, en partenariat avec Renault/Nissan

Le Groupe Renault-Nissan a mis en place un complexe Industriel à Tanger avec une capacité de production de 400.000 véhicules par an. Ce projet va générer 36.000 emplois directs.

Le Gouvernement a concédé le 30 Octobre 2008 à Renault la réalisation et la gestion d'un grand centre pour assurer un service public de formation aux métiers de l'automobile.

Le Centre a pour mission d'assurer des formations adaptation à l'embauche et des formations continues en vue de répondre aux besoins en compétences de Renault

3. L'Approche Par Compétence

La stratégie industrielle a identifié les secteurs de l'automobile, de l'aéronautique, de l'électronique et de l'offshoring comme nouveaux moteurs de croissance pour l'économie marocaine eu égard au potentiel qu'ils recèlent notamment en matière de création d'emploi.

Secteur	Création prévisionnelle d'emplois directs à l'horizon 2015
Automobile	43.000
Aéronautique	10.500
Electronique	11.000
Offshoring	91.000
Total	155.500

Programmes sectoriels développés pour répondre aux besoins en compétences de certains secteurs prioritaires :

Secteur de l'artisanat

Le secteur de l'artisanat est l'un des principaux leviers de développement social et économique et dispose depuis 2007 d'une stratégie: [La « Vision 2015 »](#).

- La formation par apprentissage constitue le mode le plus approprié pour doter le secteur d'artisanat de la main d'œuvre qualifiée nécessaire.
- Une étude terrain a été réalisée en 2008 dans les bassins d'artisanat pour définir les métiers porteurs dans lesquels l'apprentissage peut être développé et pour cerner le potentiel de formation par apprentissage offert dans ces métiers.
- Un plan de formation par apprentissage de 60 000 jeunes dans les métiers porteurs au titre de 2008-2012 a été réalisé avec les artisans et les chambres d'artisanat.

4 Programmes sectoriels développés pour répondre aux besoins en compétences de certains secteurs prioritaires

Secteur du tourisme

- Le secteur dispose depuis 2005 d'une stratégie:
La Vision 2010 (10 millions de touristes à l'horizon 2010).
La Vision 2020 est en cours de préparation.
- Un 2ème plan de formation a été mis en place avec les professionnels pour former par les modes appropriés 67.000 lauréats au titre de 2008-2012.

5 Programmes sectoriels développés pour répondre aux besoins en compétences de certains secteurs prioritaires

Secteur de l'agriculture

- Le secteur agricole est le principal employeur (43% des emplois) et dispose depuis 2008 d'une stratégie : **le Plan « Maroc Vert »**.
- La formation par apprentissage constitue le mode le plus approprié pour préparer une nouvelle génération d'agriculteurs mieux qualifiés et plus ouverts aux innovations technologiques.
- Une étude terrain a été réalisée en 2008 dans les bassins agricoles pour définir les métiers porteurs dans lesquels l'apprentissage peut être développé et pour cerner le potentiel de formation par apprentissage offert dans ces métiers.
- Un plan de formation par apprentissage de 60 000 filles et fils d'agriculteurs dans les métiers porteurs a été réalisé au titre de 2008-2012 avec les exploitations agricoles, le réseau de formation agricole et les ONG (Maisons Familiales Rurales).

Plusieurs questions :

- Quelle est la politique économique qui est susceptible de créer des emplois ?**
- Quelle est la relation entre la croissance économique et l'emploi ?**
- L'amélioration de la productivité est-elle propice pour l'emploi ?**
- La mondialisation aggrave -t - elle le chômage ?**